

LES RÉFORMES DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL : ESQUISSES OU ŒUVRES ACHEVÉES ?

Les nouvelles règles de fonctionnement du CHSCT

par *Alexandre CHARBONNEAU*, Maître de conférences,
Faculté de droit de Bordeaux, UMR CNRS n° 5114 COMPTRESEC

PLAN

I. L'extension législative du domaine d'intervention du CHSCT

A. Une vision renouvelée
de la santé et de la sécurité
au travail

B. L'affirmation de nouveaux
droits d'alerte et
d'expertise

II. L'encadrement des conditions de recours à l'expertise

A. L'expertise rappelée
à la raison

B. Revaloriser l'expertise
et la santé au travail

Les réformes de la représentation du personnel : esquisses ou œuvres achevées ? La question posée par les organisateurs de ce colloque invitait à envisager les apports de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, sur le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et, plus précisément, à mettre en perspective ces apports avec le « *besoin de réforme* » qui s'est exprimé au sujet de cette institution depuis quelques années (1).

Autour du trentième anniversaire de la loi qui a donné au CHSCT sa forme actuelle (2), plusieurs études ont été conduites, qui ont mis en évidence des pistes d'évolution concernant, par exemple, les conditions de désignation des représentants du personnel, la durée de leur mandat ou la formation des membres de CHSCT. Parmi les autres perspectives envisagées par ces études figurent l'obligation légale d'allouer un budget propre à cette instance, l'opportunité de prévoir la mise en place d'un CHSCT central dans les entreprises à plusieurs établissements ou bien une meilleure prise en compte de la situation des TPE dans le domaine plus général de la prévention des risques (3).

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 aborde les prérogatives du CHSCT autour d'un enjeu unique, celui de l'expertise. Dès lors, il est difficile d'y lire l'esquisse d'une réponse globale au besoin de réforme et certainement pas une œuvre achevée. Si perspective de réforme il y a, elle se situe dans le très récent rapport du Professeur P.-Y. Verkindt, intitulé *Les CHSCT au milieu du gué, 33 propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail* (4). Ce rapport, qui marque un jalon important dans la réflexion sur l'avenir du CHSCT, devrait inspirer en profondeur une future réforme du dialogue social, appelée des vœux du précédent ministre du Travail (5).

(1) Cette question avait fait l'objet d'une précédente intervention au colloque de l'Institut de 2012, lequel était consacré aux acteurs de la santé et de la sécurité au travail : « Le CHSCT : une institution en attente de réforme ? », *Droit Ouvrier*, 2012, pp. 583 et s.

(2) Le CHSCT est issu de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, cf. P. Chaumette, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Droit Social*, 1983, pp. 425 et s. ; N. Alvarez « La loi du 23 décembre 1982 sur les CHSCT », *Droit Ouvrier* 1983, pp. 123 et s. ; v. aussi l'ouvrage de J.-B. Cottin, *Le CHSCT*, Paris, Éditions Lamy, 2012, et le dossier de *Santé et travail*, « 30 ans après sa création, le CHSCT doit encore s'imposer », octobre 2012, n°80.

(3) V., par exemple, la proposition de B. Teyssié, J.-F. Césaró et A. Martinon, « Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise », *JCP, Édition sociale*, 21 juin 2011,

pp. 10 et s. Dans une perspective proche, le rapport de J. Barthélemy et de G. Cette, *Refonder le droit social. Mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Paris, La Documentation française, 2013, p. 35.

(4) Le texte du rapport est disponible sur le site du ministère du Travail ; v. le dossier publié par la *Semaine sociale Lamy*, 10 mars 2014, n°1621, pp. 2 et s.

(5) Selon le communiqué de presse du 28 février 2014 : « Ce rapport constitue une excellente base de discussion pour alimenter la négociation interprofessionnelle qui est envisagée dans les prochains mois sur la qualité du dialogue social, dans le cadre du Pacte de responsabilité. Il sera aussi très utile pour enrichir les travaux préparatifs du prochain Plan Santé au travail 2015-2017 ».

Pour s'en tenir à notre sujet, portant sur les nouvelles règles de fonctionnement du CHSCT, celles-ci nous semblent découler de deux principaux textes : la loi n°2013-316 du 16 avril 2013, relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, et la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi. La première institue une procédure d'alerte auprès d'un représentant du personnel au CHSCT en cas de « *risque grave pour la santé publique ou l'environnement* ». La seconde introduit un nouveau cas de recours à l'expertise,

dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, ainsi qu'une instance de coordination des CHSCT en cas de pluralité d'établissements (6).

La lecture que nous vous proposons de ces dispositifs a pour objet de mettre en évidence une contradiction : si, d'un côté, ces textes participent d'une extension législative du domaine d'intervention du CHSCT (I), de l'autre, un mouvement vers un encadrement restrictif du recours à l'expertise semble engagé, lequel soulève quelques interrogations (II).

I. L'extension législative du domaine d'intervention du CHSCT

Les réformes récentes s'inscrivent dans une vision renouvelée de la santé et de la sécurité au travail, diversifiée et enrichie au gré de la reconnaissance de nouveaux risques (A). Elles procèdent donc à un élargissement des missions assignées au CHSCT (B).

A. Une vision renouvelée de la santé et de la sécurité au travail

Les articles L.4612-1 et s. du Code du travail définissent le cadre général des missions dévolues aux membres du CHSCT. Ils empruntent, pour ce faire, un vocabulaire abstrait, qui rend difficile la compréhension précise des contours de son domaine d'intervention. « *Santé et sécurité des salariés* », « *conditions de travail* », « *risques professionnels* », « *facteurs de pénibilité* » ou « *harcèlement moral et harcèlement sexuel* », autant d'expressions qui s'inscrivent dans une histoire de la santé au travail marquée par une évolution des préoccupations, dans le sens de la diversification

des risques considérés (7). Récemment, un accord national interprofessionnel a été adopté (8), qui prolonge les réflexions autour de la référence au bien-être au travail (9). Celui-ci propose une reformulation des enjeux de santé au travail, souvent entendus négativement en termes de protection, de prévention, d'atteintes, à travers une approche voulue plus large et consensuelle, liant performance de l'entreprise et qualité de vie au travail.

Le juge a joué un rôle important dans l'enrichissement de la référence à la santé au travail ou aux risques à prévenir (10). Concernant l'action du CHSCT, cela s'est traduit par une interprétation extensive de ses compétences en matière de consultation, par exemple pour la mise en place d'un dispositif d'évaluation des salariés et la prise en compte du stress généré par cette évaluation. Dans son arrêt *AG Mornay Europe*, la Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi décidé que « *les modalités et les enjeux de l'entretien étaient*

(6) Pour une présentation de ces textes : P.-Y. Verkindt, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi », *Droit social*, 2013, p.726 et s. ; Fr. Cochet, « L'expertise du CHSCT au lendemain de la loi du 14 juin 2013 », *Droit social*, 2013, p.733 et s. ; ainsi que la controverse entre J.-B. Cottin et E. Lafuma, « CHSCT : quel contrôle de l'expertise ? », *Revue de droit du travail*, 2013, p.379 et s. V. également P. Ménétrier « Les expertises du CHSCT », *Revue pratique de droit social*, 2014, p.47 et s.

(7) Sur cette évolution, peuvent être consultés : N. Dedessus-Le-Moustier, « La protection de la santé du salarié : de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail », in N. Dedessus-Le-Moustier et F. Douguet (dir.), *La santé du travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Paris, Lavoisier, 2010, pp.65 et s. ; M. Blatman, P.-Y. Verkindt et S. Bourgeot (†), *L'état de santé du salarié, De la préservation de la santé à la protection de l'emploi*, Paris, Éditions Liaisons, 2014, pp.388 et s., lesquels abordent la notion de « *risque émergent* ».

(8) V. les dispositions liminaires de l'ANI du 19 décembre 2013, *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*. Celui-ci fait ainsi référence aux « *modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail* », au « *contenu du travail* », à

« *l'environnement physique* » et reconnaît que « *certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation de travail sont fortement interpellées par les salariés et peuvent influencer leur motivation, leur bien-être, voire, dans certains cas, leur santé* ». Concernant l'impact de l'ANI sur les missions du CHSCT, v. P.-Y. Verkindt, *Les CHSCT au milieu du gué*, op. cit., p.43.

(9) Fortement inspirée de l'expérience belge en la matière, elle a donné lieu à un rapport : H. Lachmann, Ch. Larose et M. Penicaud, *Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, février 2010.

(10) P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit Ouvrier*, 2008, pp.313 et s. ; Th. Aubert-Monpeyssen et M. Blatman, « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Droit Social*, 2012, pp.832 et s.

manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, c'est sans encourir les griefs du moyen que la cour d'appel a exactement décidé que le projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du CHSCT » (11). Un contentieux sur les modalités de mise en œuvre de l'évaluation des salariés a alors pu se déployer, aboutissant à la prohibition de l'évaluation imposée par « ranking » avec quotas (12).

Il est plus incertain d'affirmer que le CHSCT soit réellement sorti renforcé dans ses prérogatives après l'arrêt *Snecma* de la Chambre sociale de la Cour de cassation, du 5 mars 2008 (13). Cette décision établit un lien, concernant un projet de réorganisation d'entreprise, entre l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur et le constat, par le CHSCT et l'expert sollicité, que ce projet comportait des mesures susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs (14).

La culture de la prévention que ces décisions ont participé à diffuser dans les entreprises a été grandement influencée par « l'ancrage » communautaire du droit de la santé au travail (15). La Cour de justice des Communautés européennes (actuelle CJUE), dans un arrêt qui portait sur l'évaluation des risques, a développé une approche extensive des risques concernés : « en outre, il importe de préciser que les risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation par les employeurs ne sont pas déterminés une fois pour toutes, mais évoluent constamment en fonction, notamment, du développement progressif des conditions de travail et des recherches scientifiques en matière de risques professionnels » (16). Le risque, objet de prévention, ne saurait donc être déterminé uniquement par le biais d'un énoncé juridique énumératif, exhaustif et stable (travail prescrit). Il

est révélé par la connaissance que les acteurs de l'entreprise acquièrent du travail réel.

Dès lors, l'idée peut être avancée que, confrontés à ces risques diversifiés, évolutifs, les membres du CHSCT se trouveraient démunis, les maigres droits en formation qui leur sont octroyés s'avérant insuffisants à leur procurer les connaissances théoriques (17) et les méthodes d'investigation nécessaires à l'exercice de leur mission (analyse du travail). Le recours à l'expertise s'inscrit dans cette perspective de construction d'un savoir sur le risque dans l'entreprise, à travers la mobilisation de compétences externes (18).

B. L'affirmation de nouveaux droits d'alerte et d'expertise

Entérinant ces évolutions, le législateur est intervenu pour instaurer un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (1.) et un droit de recours à l'expertise en cas de restructuration et de compression d'effectifs (2.).

1. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Longtemps délaissés, les liens entre travail, environnement et santé publique font aujourd'hui l'objet de nombreux travaux de recherche (19). Migrations environnementales, emplois verts, délocalisation des activités polluantes sont autant de questions qui mettent en évidence les interactions complexes entre ces différentes préoccupations.

Le législateur a, depuis longtemps, été amené à s'intéresser aux conséquences dommageables que les activités des entreprises pourraient causer à l'environnement ou à la santé publique. La loi n°2013-316 du 16 avril 2013 organise deux procédures d'alerte, l'une à destination des salariés (20) et

(11) Cass. Soc., 28 novembre 2007, n°06-21964, *AG Mornay Europe*, *Revue de droit du travail*, 2008, n. L. Lerouge, pp.111 et s. et P. Adam, pp.180 et s. ; rapport de J.-M. Béraud, « Entretien annuel d'évaluation des salariés, consultation du CHSCT et déclaration auprès de la CNIL », *Droit Ouvrier*, 2008, p.49. V. P.-Y. Verkindt, « L'évaluation du salarié sous le regard du juge », *Droit Social*, 2009, pp.48 et s.

(12) Cass. Soc. 27 mars 2013, n°11-26.539 ; add. J. Déchoz « Les rapports de travail : du lien de subordination au lien d'assujettissement », *Droit Ouvrier*, 2014, p.12 et s.

(13) En ce sens : P.-Y. Verkindt, « Santé au travail vs pouvoir de direction », *Droit Social*, 2008, pp.519 et s.

(14) Cass. Soc. 5 mars 2008, n°06-45.888, n. P. Chaumette, *Droit Social*, 2008, pp.605 et s., n. F. Héas, *Droit Ouvrier*, 2008, p.424. : « Mais attendu que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat () ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

(15) M.-A. Moreau, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », *Droit Social* 2013, pp.410 et s.

(16) CJCE, 15 novembre 2001, *Commission c. Italie*, aff. C-49/00.

(17) Sur ces enjeux de formation rapportés aux profils des membres de CHSCT, voy. P. Bouffartigue et Ch. Massot, « Élus CHSCT face aux risques psychosociaux. Une typologie des pratiques de prévention », *Chroniques du travail*, n°3, 2013, pp.173 et s.

(18) P.-Y. Verkindt, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit Social*, 2007, pp.697 et s.

(19) Le prochain congrès du RIODD, organisé à Bordeaux du 1^{er} au 3 octobre 2014, portera sur le sujet suivant : « Travail et environnement : quelles relations ? ».

(20) Article L.4133-1 du Code du travail. Celle-ci est exercée directement devant l'employeur, lorsque le travailleur, de bonne foi, estime « que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ».

l'autre à destination des représentants du personnel au CHSCT (21). Cette dernière s'avère proche du dispositif d'alerte en cas de danger grave et imminent, mais se développe, en cas de désaccord avec l'employeur, devant le préfet du département. En l'absence de réaction de sa part, une Commission nationale de déontologie et des alertes, instituée par la loi, pourra être saisie par une organisation syndicale. Le lanceur d'alerte de bonne foi bénéficie d'une protection dans son emploi sur le fondement de l'article L.1351-1 du Code de la santé publique, selon un régime calqué sur celui de la non-discrimination (article L.1132-1 et s. du Code du travail). Le décret n°2014-324 du 11 mars 2014 vient préciser les obligations documentaires relatives au traitement de l'alerte (registres). L'article L.4614-10 du Code du travail, concernant la consultation du CHSCT, se trouve complété par un alinéa ainsi rédigé : « Il est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ».

Ce nouveau dispositif tente une hybridation entre deux logiques distinctes. La première relève d'une démarche citoyenne, reposant sur un devoir de dénonciation des atteintes à des intérêts particulièrement protégés (santé publique et environnement). L'autre obéit à un équilibre propre aux relations de travail subordonnées, qui responsabilise, en premier lieu, l'employeur, « *obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* », aux termes de l'article 6 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 (22). En ce sens, les représentants du personnel au CHSCT sont consultés, informés, ils « participent » (23) à la prévention, selon les modalités prévues par le Code du travail, mais ils ne sont en aucun cas confondus avec l'employeur quant à la charge des responsabilités exercées. En matière d'alerte environnementale ou de santé publique, la question pourrait se poser des conséquences de leur inaction, lorsqu'ils se trouvent saisis par un travailleur ou qu'ils constatent par eux-mêmes l'existence d'un risque grave.

2. Un droit de recours à l'expertise en cas de restructuration et de compression d'effectifs

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'expertise (24). L'article L.4614-12 envisage deux hypothèses : « 1°) *Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; 2°) En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L.4612-8* ». L'un des apports significatifs de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, est d'avoir ajouté un troisième cas à travers un nouvel article L.4614-12-1, ainsi rédigé : « *L'expert, désigné lors de sa première réunion par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L.4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L.2323-15, présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30* ». À l'instar de l'élargissement du domaine de la consultation du CHSCT à des questions relevant autrefois de la sphère peu perméable des pouvoirs de direction ou de contrôle exercés par l'employeur, par exemple en matière d'évaluation des salariés, la faculté ouverte par l'article L.4614-12-1 s'inscrit dans un processus de rationalisation de l'action unilatérale de l'employeur, par la concertation (25).

La Cour de cassation a déjà été conduite, par le passé, à interpréter le cas du recours à l'expertise pour projet important modifiant les conditions de travail comme incluant l'hypothèse des réorganisations et restructurations d'entreprise (26). L'un des arguments admissibles porte sur le stress que peuvent occasionner ces transformations auprès des salariés concernés, stress susceptible de porter atteinte à leur santé et à leur sécurité au travail. Dans un arrêt du 24 septembre 2013, la Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi donné raison à la Cour d'appel de Douai d'avoir validé le recours à l'expertise sur ce motif, en raison « *des risques psycho-sociaux liés à la réorganisation des activités de gestion des circulations ferroviaires sur le site* » (27).

(21) M. Véricel, « Institution d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement », *Revue de droit du travail*, 2013, pp.415 et s.

(22) Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

(23) Au sens de l'article 11 de la directive précitée, qui parle de « *participation équilibrée* ».

(24) Ne sera pas abordée ici l'expertise en risques technologiques de l'article L.4523-5 du Code du travail.

(25) A. Fabre, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, Paris, LGDJ, 2010, pp.172 et s. ; v. aussi l'étude de St. Guedes da Costa et E. Lafuma, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *Revue de droit du travail*, 2010, pp.419 et s.

(26) Par exemple Cass. Soc., 30 juin 2010, n°09-13.640, n. M. Vericel, *Revue de droit du travail*, 2011, p.323 ; V. M. Caron et P.-Y. Verkindt, « La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT », *Droit Social*, 2012, pp.383 et s.

(27) Cass. Soc., 24 septembre 2013, n°12-15.689.

Une autre voie peut aussi être empruntée, celle du risque grave. Dans un arrêt du 14 novembre 2013, la Cour de cassation confirme l'analyse de la Cour d'appel selon laquelle « *les CHSCT, qui s'étaient fondés sur le risque grave pour ordonner une expertise, faisaient état du risque général de stress lié aux diverses réorganisations mises en œuvre dans l'entreprise, mais ne justifiaient pas d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré* » (28). A contrario, si le risque est avéré, l'expertise sera rendue possible (29).

II. L'encadrement des conditions de recours à l'expertise

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 traduit dans le Code du travail l'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013 et intitulé *Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels* (32). La rhétorique employée conduit à le regarder sous l'angle d'un mouvement plus profond de remise en cause du droit du travail (33) et de recherche des conditions d'une nouvelle « flexicurité » (34). La « flexicurité » emporterait ainsi l'impératif d'un remodelage des protections pour répondre aux contraintes de la mondialisation. « *Globalement, la mondialisation profite à la croissance et à l'emploi, mais les changements qu'elle entraîne exigent des adaptations rapides de la part des entreprises et des travailleurs. (...) Pour s'adapter, il faut un marché du travail plus souple et des niveaux de sécurité qui répondent aux besoins nouveaux*

Il semble peu probable que le nouvel article L.4614-12-1 soit interprété comme mettant un terme à cette interprétation extensive de l'article L.4614-12. Le nouveau cas de recours s'affirme plutôt comme une procédure spéciale, imbriquée dans le cadre des consultations obligatoires du comité d'entreprise. Il serait réservé à un contexte étroitement défini, celui d'une restructuration associée à une compression d'effectifs (30), en lien avec la volonté affichée du législateur « *d'encourager les voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés économiques* » (31).

tant des employeurs que des travailleurs » (35). Antoine Jeammaud avait dénoncé dans ces pages, en des termes appuyés, la manière avec laquelle l'argument de la mondialisation est habituellement avancé à l'appui de la revendication d'une plus grande flexibilité. Il parlait alors de « *contestation proprement réactionnaire du droit social* » (36).

En ce sens, derrière le voile de la reconnaissance d'un nouveau cas de recours à l'expertise, la loi du 14 juin 2013 procède à un encadrement des conditions de réalisation de l'expertise (A), dont la finalité apparaît discutable (B).

A. L'expertise rappelée à la raison

La loi du 14 juin 2013 procède à un encadrement des conditions d'intervention du CHSCT à deux niveaux : d'un point de vue temporel, en enfermant

(28) Cass. Soc., 14 novembre 2013, n°12-15.206, n. F. Signoretto, *Revue de droit du travail*, 2014, pp.198 et s. : le risque grave doit être identifié et actuel, avéré, mais peu importe le fait que les salariés ne soient plus exposés au danger au moment de la demande d'expertise : Cass. Soc., 7 mai 2014, n°13-13.561 (exposition passée à des produits phytosanitaires).

(29) Cass. Soc., 18 décembre 2013, n°12-21.719, n. V. Pontif, *Revue de droit du travail*, 2014, pp.269 et s. (compression d'effectif et charge de travail).

(30) En ce sens, P.-Y. Verkindt, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi », op. cit.

(31) Selon l'intitulé de la section 2 du chapitre 3 de la loi, qui dispose ce nouveau droit de recours.

(32) A. Lyon-Caen et T. Sachs, « L'ADN d'une réforme », *Revue de droit du travail*, 2013, pp.162 et s. ; v. aussi les contributions au numéro spécial de la Semaine sociale Lamy, « 24 regards sur la sécurisation de l'emploi », n°1592, 8 juillet 2013.

(33) Témoignage de cette réflexion autour de la remise en cause actuelle du droit du travail : M. Rigaux, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale ? Essai sur un droit de la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Bruxelles, Bruylant, 2009. V. aussi les analyses de Fr. Gaudu, « L'avenir du droit du travail », in « 13 paradoxes du droit du travail »,

Semaine sociale Lamy, n° spécial dirigé par Ph. Waquet, supplément au n°1508, 10 octobre 2011, pp.269 et s. et R. Castel, *La montée des incertitudes*, Paris, Éditions du Seuil, 2009, en particulier les pp.69 et s.

(34) Le concept de « flexicurité » a été introduit en France autour de la question de la sécurisation des parcours professionnels, suite à la conclusion de l'accord du 23 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : G. Auzero, « L'accord du 23 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : l'ébauche d'une flexisécurité à la française », *Revue de droit du travail*, 2008, pp.152 et s. ; M. Bonnechère, « Travail décent et modernisation du droit du travail », *Travail et Emploi*, n°113, 2008, pp.91 et s. ; Le numéro spécial de la Revue de l'IREC, « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », n°63, 2009/4.

(35) Il s'agit des dispositions liminaires de la Communication de la Commission COM(2007)359 du 27 juin 2007 : *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*. V. les commentaires d'A. Supiot, « Fragments d'une politique législative du travail », *Droit Social*, 2011, pp.1151 et s. et de S. Jubé, *Droit social et normalisation comptable*, Paris, LGDJ, 2011, pp.539 et s.

(36) A. Jeammaud, « Les droits du travail à l'épreuve de la mondialisation », *Droit Ouvrier*, 1998, pp.240 et s.

rigoureusement cette procédure dans des délais définis (2.), et d'un point de vue organisationnel, en prévoyant les conditions d'une coordination dans les entreprises à CHSCT multiples (1.).

1. L'instance de coordination des CHSCT

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 n'envisageait pas la mise en œuvre d'un nouveau cas de recours à l'expertise. Son article 12 évoquait seulement la mise en place d'une instance de coordination, afin d'endiguer la multiplication des expertises dans les entreprises à plusieurs CHSCT. Étaient pointées du doigt certaines stratégies visant à utiliser ce moyen d'action de manière dilatoire, afin de ralentir les projets de réorganisation d'entreprise et d'en accroître la charge financière (37).

En effet, dès lors que le motif du recours à l'expertise est constitué, l'exercice de ce droit par les représentants du personnel au CHSCT s'avère protégé (38). Si l'employeur, qui assume la charge de l'expertise, peut en contester le montant (39), il lui sera plus difficile de s'opposer à sa réalisation ou au choix de l'expert (40). La contestation sera portée devant le juge judiciaire, à l'exception de celle qui concernera le recours à la nouvelle expertise « restructuration et compression d'effectifs ». Cette dernière relève des juridictions administratives, en raison de son rattachement à la procédure de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours, procédure également rénovée par la loi du 14 juin 2013.

Donnant corps aux critiques exprimées, cette loi a instauré une instance de coordination des différents CHSCT d'une même entreprise (articles L. 4616-1 et s. du Code du travail). Le choix de réunir cette instance appartient à l'employeur. Il pourra intervenir en cas de recours à l'expertise dans le cadre d'une consultation pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (L. 4614-12) (41) ou pour projet de restructuration et de compression des effectifs (L. 4614-1-1). L'instance n'a pas pour fonction première de rendre un avis. Cette

faculté lui est cependant ouverte, à la condition qu'elle le décide lors de sa première réunion (42). Lors d'une expertise réalisée pour projet important, l'avis doit être rendu dans un délai de 15 jours après remise du rapport de l'expert, ce délai étant réduit à 7 jours pour une expertise restructuration-compression d'effectifs.

Bien que l'instance soit qualifiée de temporaire, le Code du travail prévoit que sa composition soit arrêtée lors de la première réunion des CHSCT concernés, pour la durée du mandat des représentants du personnel (43). Le détail de sa composition est prévu à l'article L. 4616-2 du Code du travail, mais ce cadre n'agit que de manière supplétive, un accord d'entreprise pouvant prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement (L. 4616-5).

Au regard des différentes pistes de réforme de l'instance qui ont été envisagées ces dernières années, la question de la reconnaissance légale du CHSCT central a été fréquemment débattue (44). Si la prévention des risques s'inscrit d'abord dans une proximité avec le terrain, la représentation des intérêts du personnel en la matière serait aussi nécessaire, dans l'entreprise, aux différents niveaux de la prise de décision pouvant impacter l'emploi, l'organisation du travail et donc la santé au travail.

Le mécanisme institué par la loi du 14 juin 2013 s'éloigne de ce débat. Il offre un levier aux employeurs, qui peuvent ainsi remédier au recours excessif à l'expertise dans les entreprises à plusieurs CHSCT. Quant à la pertinence de l'expertise unique, même si celle-ci est exclue dans le cas du risque grave, par définition localisé, elle apparaît tout de même contestable. En effet, un même projet de restructuration pourra avoir des conséquences différentes dans les établissements concernés et les modalités d'intervention du cabinet d'expertise pourraient le contraindre à s'en tenir à un regard standardisé, distant des situations de travail réel. En effet, le besoin d'expertise d'un CHSCT d'un établissement qui subit des pertes d'emploi ne saurait être formulé de la même manière que celui d'un établissement qui bénéficie de la réorganisation et qui connaît un accroissement de son activité.

(37) V. la contribution de J.-B. Cottin à la controverse, « CHSCT, quel contrôle de l'expertise ? », *op. cit.* et Fr. Cochet, *op. cit.*, 2013, pp. 733 et s.

(38) Cass. Soc., 18 décembre 2012, n° 11-17.634 : l'utilité de l'expertise ne peut être remise en cause selon l'argument que l'employeur aurait « déjà fait effectuer un contrôle technique du bâtiment par son propre expert ».

(39) L. 4614-13 du Code du travail ; v. l'arrêt Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11.19.640 ; ceci y compris si l'expertise est par la suite annulée : Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218, n. K. Hamoudi, *Droit Ouvrier*, 2013, pp. 663 et s. ; J.-B. Cottin, « La contestation du recours par le CHSCT à une mesure d'expertise », *RJS*, 2007, pp. 987 et s.

(40) Dès lors que celui-ci remplit les conditions d'agrément : cf. Cass. Soc., 18 décembre 2012, n° 11-17.634, préc.

(41) Sont visées les expertises sollicitées dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 du Code du travail.

(42) Article R. 4616-8 du Code du travail, issu du décret n° 2013-552 du 26 juin 2013.

(43) Articles R. 4616-1 et s. du Code du travail.

(44) Cette idée est rejetée par P.-Y. Verkindt dans son rapport, qui lui préfère les instances de coordination conventionnelles (proposition 5).

2. Une intervention à l'épreuve du temps

La réalisation de l'expertise pour projet important est enfermée dans un délai de 30 jours, lequel peut être prolongé, dans la limite de 45 jours (R. 4614-18). Lorsque cette expertise est organisée sous une forme unique, par recours à l'instance de coordination, le délai peut être porté à 60 jours, prolongation comprise. Le point de départ du délai est le jour de la désignation de l'expert. Ce choix a été critiqué en ce qu'il ne correspond pas à un usage qui voulait que la désignation de l'expert ouvre une première étape de préparation de l'expertise sur le plan méthodologique, celle-ci ne commençant réellement qu'avec la réunion du CHSCT destinée à valider les modalités et le calendrier proposés par l'expert (45).

En matière de restructuration-compression d'effectifs (article L.4614-12-1 du Code du travail), les délais de réalisation de l'expertise sont déterminés en référence au nombre de licenciements économiques envisagés. En effet, l'article L.1233-30 du Code du travail organise la procédure de double consultation du comité d'entreprise, en limitant l'espacement entre ces réunions à 2 mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250, 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250, ces délais pouvant être aménagés par voie conventionnelle.

Il est précisé que l'expert doit avoir rendu son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration de ces délais, le comité ou, le cas échéant, l'instance de coordination devant avoir exprimé leur avis à cette même échéance. À défaut, le comité ou l'instance sont réputés avoir été consultés (46). Cet encadrement temporel de l'expertise CHSCT, décidée dans l'hypothèse d'une restructuration-compression d'effectifs, témoigne d'une logique de « responsabilisation » des acteurs (47), sans doute rendue nécessaire par l'imbrication des consultations du CE et du CHSCT, mais qui se réalise au détriment de l'effet utile de la consultation (48). Cela soulève, selon nous, la question de l'octroi d'un

budget de fonctionnement propre au CHSCT (49), qui lui donnerait la possibilité d'avoir, à côté des expertises financées par l'employeur, recours à un expert dans des conditions libérées des contraintes posées par le Code du travail.

B. Revaloriser l'expertise et la santé au travail

Le 20 juin 2011, le CHSCT de la société Keolis Bordeaux a désigné le cabinet Indigo Ergonomie pour effectuer une expertise sur l'ergonomie de la cabine des tramways bordelais, en raison de troubles musculo-squelettiques (TMS) manifestés par certains conducteurs. Cette décision a été annulée par ordonnance du Président du TGI de Bordeaux, statuant en référé, le 24 octobre 2011. La Cour d'appel de Bordeaux a infirmé cette ordonnance le 13 décembre 2012 (50). Elle retient l'existence d'un risque grave en raison des TMS diagnostiqués et du constat que « les mesures prises par l'employeur pour améliorer ces conditions de travail ne sont pas totalement efficaces, ainsi qu'en témoigne la persistance des troubles médicalement constatés ».

L'arrêt de la Cour d'appel ne va toutefois pas immédiatement déboucher sur la mise en œuvre de l'expertise. Les « réticences naturelles de l'employeur » (51) ont continué à faire obstacle. Une discussion va notamment s'engager sur les modalités d'intervention de l'expert, l'employeur considérant que celles-ci devaient correspondre strictement à ce qui avait été arrêté en juin 2011. L'organisation du travail ayant évolué depuis, le cabinet d'expertise va objecter que les conditions de réalisation des mesures doivent être adaptées. Le 25 février 2013, l'expertise débute, mais se trouve rapidement interrompue pour un mois en raison de la survenance d'un accident de la circulation en présence d'un expert à bord du tramway. Le rapport d'expertise sera finalement rendu le 7 novembre 2013. Un problème lié au système de VACMA (veille automatique à contrôle de maintien d'appui) sera notamment identifié.

(45) Fr. Cochet, *op.cit.*, 2013, pp.733 et s.

(46) Cette règle peut être rapprochée de l'apport de l'arrêt Cass. Soc., 4 juillet 2012, n°11-19.678, n. T. Durand et A. Mazières, *Droit Ouvrier*, 2012, pp.715 s., n. L. Cailloux-Meurice, *JCP édition sociale*, n°39, 25 septembre 2012, pp.40 et s., rendu sur le fondement de l'article L.2323-27 du Code du travail et selon lequel « le comité d'entreprise est recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT ».

(47) F. Géa, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise. Bâtir une culture de la confiance ? », *Droit Social*, 2013, pp.717 et s.

(48) Article 1-2 de la directive 2002/14 du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information consultation des travailleurs dans la communauté européenne.

(49) P.-Y. Verkindt, dans son rapport, pp.84 et s., ne recommande pas l'intervention du législateur en ce sens, mais ouvre deux voies possibles : la négociation d'entreprise et la contractualisation des rapports entre CE et CHSCT, donnant la possibilité au premier de subventionner le second.

(50) CA Bordeaux, 4^{ème} chambre civile, section B, 13 décembre 2012, n° de rôle 11/07297, *CHSCT de la société Keolis Bordeaux c/ SA Keolis Bordeaux*.

(51) Fr. Cochet, *op.cit.*, 2013, pp.733 et s.

Cette expertise répond à une volonté syndicale d'envisager la question à une échelle nationale, pour l'ensemble des sociétés de transports qui exploitent un équipement similaire. Des journées d'études ont, en effet, été organisées, le 12 octobre 2011, qui ont montré, sur la base de précédentes enquêtes, qu'à l'exception de Nantes et de Saint-Etienne, les systèmes de VACMA installés dans les autres réseaux posaient des problèmes tant pour la santé que pour la sécurité du personnel et des passagers. Devant ce constat, les organisations syndicales concernées ont interpellé à plusieurs reprises les pouvoirs publics, le ministère des Transports, quant au respect du décret 2003/425 du 9 mai 2003 relatif à la sécurité des transports publics guidés. L'article 5 de ce décret précise que « *tout nouveau système de transport public guide, ou toute modification d'un système existant, est conçu et réalisé de telle sorte que le niveau global de sécurité à l'égard des usagers, des personnels d'exploitation et des tiers soit au moins équivalent au niveau de sécurité existant ou à celui des systèmes existants assurant des services comparables* ». Du point de vue du ministère, l'évaluation qui découle de cet article ne prend pas en compte les dispositions du Code du travail. Il renvoie donc à la responsabilité de l'employeur et à son obligation générale de prévention. Les organisations syndicales, les experts et universitaires investis seront amenés à prolonger leurs travaux et échanges sur le sujet lors d'un prochain colloque, organisé le 23 juin 2014 à Paris.

Cet exemple nous paraît éclairant concernant plusieurs enjeux qui entourent la réalisation de l'expertise CHSCT, enjeux qui n'ont, selon nous, pas été suffisamment pris en compte dans la loi du 14 juin 2013.

En premier lieu, la temporalité de l'expertise ne peut ignorer les « réticences naturelles » de l'employeur, ici largement expliquées par les enjeux financiers du problème révélé, qui concerne un choix d'aménagement des cabines de tramway. L'expertise est une démarche qui s'inscrit dans un rapport de conflictualité, dont

l'évolution sera déterminante, au final, pour la mise en œuvre des mesures préconisées dans le rapport. En tant que modalité de concrétisation de la participation des travailleurs et de leurs représentants à la santé et la sécurité au travail dans l'entreprise, au sens de la directive 89/391 du 12 juin 1989, l'apport attendu de l'expertise ne peut se limiter au seul enjeu de la date de remise du rapport, ceci afin que le CHSCT exprime valablement un avis dans les délais prescrits. En focalisant son attention sur la validité formelle de la consultation, le législateur ignore la contribution de l'expertise à la récente montée en puissance du CHSCT, certes relayée à l'extérieur par le juge, mais qui se fonde, avant tout, sur la pertinence du travail conduit au sein de l'instance par ses membres.

Le deuxième intérêt de l'affaire présentée est d'illustrer le glissement progressif qui s'opère entre un problème posé à l'échelle d'une organisation de travail, qui va ensuite, par le jeu d'acteurs internes et externes à l'entreprise, être reformulé à l'échelle d'un secteur d'activité ou d'un territoire. Dès lors, ce problème n'interpelle plus seulement l'employeur, mais aussi les pouvoirs publics. Si l'expertise contribue à cerner des difficultés sur une situation de travail précise, par recoupement, il sera possible à des chercheurs d'en généraliser les résultats. Un problème de santé au travail peut ainsi se transformer en problème de santé publique, justifiant une prise de conscience sociétale et une réaction politique. On pense, ici, à Bordeaux, aux risques liés à l'utilisation des pesticides dans le secteur viticole. L'instance de coordination, sans doute économe des ressources financières de l'entreprise, entretient une confusion entre ces deux démarches : la capacité de l'expert à investiguer une situation de terrain et la possibilité donnée à ses membres de s'approprier les résultats, d'en déduire des enseignements à l'échelle d'une organisation ou au-delà. Installée, celle-ci pourrait être pérennisée et ouvrir droit à des moyens repensés en heures de délégation, de formation, etc.

Alexandre Charbonneau

CONTENTIEUX DU TRAVAIL

Diplôme Universitaire (DU) - Formation à distance

Le diplôme universitaire « **Contentieux du travail** » proposé par l'Université Toulouse 1 Capitole répond à un besoin important de formation juridique dans le domaine des relations de travail.

Il a pour objectif, par la délivrance de connaissances de fond autant que méthodologiques, de répondre aux besoins en formation des nombreux professionnels amenés à connaître de ce type de conflits (avocats, magistrats, partenaires sociaux, juristes d'entreprise, représentants du personnel, délégués syndicaux...) et à donner aux uns et aux autres les moyens d'en assurer un meilleur règlement. Elle s'adresse également aux conseillers prud'hommes, salariés et employeurs, éprouvant le besoin de consolider, d'un point de vue juridique et technique, la formation pratique acquise au cours des premières années d'exercice de la fonction prud'homale. La formation s'adresse également aux étudiants en cours de spécialisation.

Rens. : Justine Daros, Responsable administratif – 05.61.63.39.55 – justine.daros@ut-capitole.fr – <http://www.ut-capitole.fr>